

대법원 2022. 6. 9. 선고 중요판결 요지

민 사

2017다247848 구상금 (가) 파기환송

[상법 제814조 제1항에서 정한 제척기간이 지난 뒤 그 이익을 포기할 수 있는지가 문제된 사건]

◇상법 제814조 제1항에서 정한 제척기간이 지난 뒤에 그 기간 경과의 이익을 받는 당사자가 제척기간 경과의 이익을 포기할 수 있는지 여부(적극)◇

상법 제814조 제1항은 “운송인의 송하인 또는 수하인에 대한 채권 및 채무는 그 청구원인의 여하에 불구하고 운송인이 수하인에게 운송물을 인도한 날 또는 인도할 날부터 1년 이내에 재판상 청구가 없으면 소멸한다. 다만, 이 기간은 당사자의 합의에 의하여 연장할 수 있다.”라고 정하고 있다. 이러한 해상운송인의 송하인이나 수하인에 대한 권리·의무에 관한 소멸기간은 제척기간에 해당한다(대법원 2019. 6. 13. 선고 2019다205947 판결 등 참조).

상법 제814조 제1항에서 정한 제척기간이 지난 뒤에 그 기간 경과의 이익을 받는 당사자가 기간이 지난 사실을 알면서도 기간 경과로 인한 법적 이익을 받지 않겠다는 의사를 명확히 표시한 경우에는, 소멸시효 완성 후 이익의 포기에 관한 민법 제184조 제1항을 유추적용하여 제척기간 경과로 인한 권리소멸의 이익을 포기하였다고 인정할 수 있다. 그 이유는 다음과 같다.

(1) 상법 제814조 제1항에서 정한 제척기간은 청구권에 관한 것으로서 그 권리가 행사되지 않은 채 일정한 기간이 지나면 권리가 소멸하거나 효력을 잃게 된다는 점에서 소멸시효와 비슷하다. 소멸시효가 완성된 후 시효이익을 받을 채무자는 시효 완성으로 인한 법적 이익을 받지 않겠다는 의사표시를 하여 시효이익을 포기할 수 있다(민법 제184조 제1항). 한편 어떠한 권리에 대하여 제척기간이 적용되는 경우에 그 기간이 지나면 권리가 소멸하고 의무자는 채무이행을 면하는 법적 이익을 얻게 된다.

제척기간을 정한 규정의 취지와 목적, 권리의 종류·성질 등에 비추어, 당사자들이 합의하여 그 기간을 연장할 수 있는 경우와 같이 기간 경과로 인한 이익 포기를 허용해도 특별히 불합리한 결과가 발생하지 않는 경우라면, 시효이익 포기에 관한 민법 제184조 제1항을 유추적용하여 당사자에게 그 기간 경과의 이익을 포기할 수 있도록 하여 법률관계

에 관한 구체적인 사정과 형평에 맞는 해결을 가능하게 하는 것이 부당하다고 할 수 없다.

(2) 제척기간은 일반적으로 권리자로 하여금 자신의 권리를 신속하게 행사하도록 함으로써 법률관계를 조속히 확정하려는 데 그 제도의 취지가 있으나(대법원 1995. 11. 10. 선고 94다22682, 22699 판결 참조), 법률관계를 조속히 확정할 필요성의 정도는 개별 법률에서 정한 제척기간마다 다를 수 있다.

상법 제814조 제1항은 해상운송과 관련한 법률관계에서 발생한 청구권의 행사기간을 1년의 제소기간으로 정하면서도 위 기간을 당사자의 합의에 의하여 연장할 수 있도록 하고 있다. 운송인과 송하인 또는 수하인 사이의 해상운송을 둘러싼 법률관계를 조속히 확정할 필요가 있으나, 해상운송에 관한 분쟁 가운데는 단기간 내에 책임소재를 밝히기 어려워 분쟁 협의에 오랜 시간이 걸리는 경우가 있다. 이 조항은 이러한 사정을 감안하여, 당사자들에게 제소기간에 구애받지 않고 분쟁에 대한 적절한 해결을 도모할 기회를 부여하고자 당사자들이 기간 연장을 합의할 수 있도록 한 것이다.

상법 제814조 제1항에서 정한 제척기간은 해상운송과 관련하여 발생하는 채권·채무에 적용되는데 해상운송인을 보호하고 시간의 경과에 따른 증명곤란의 구제를 도모하기 위한 것이지만, 당사자들이 합의하여 제척기간을 연장할 수 있도록 하였다든 점에서 일반적인 제척기간과는 구별되는 특성이 있다. 이와 같이 이 조항에서 제척기간을 정한 취지와 목적, 권리의 성질 등 여러 사정을 고려하면, 당사자에게 그 기간 경과의 이익을 포기할 수 있도록 하여 법률관계에 관한 구체적인 사정과 형평에 맞는 해결을 가능하게 하더라도 특별히 불합리한 결과가 발생하는 경우라고 볼 수 없다.

☞ 해상운송인인 피고는 이 사건 화물 인도일인 2013. 12. 4.부터 1년이 지난 때인 2014. 12. 18. 수하인의 제소기간 연장 요청에 동의하였고, 수하인의 보험자인 원고는 2015. 12. 28.이 사건 소를 제기하였음

☞ 피고는 이 사건 소가 상법 제814조 제1항에서 정한 제소기간인 1년을 경과한 뒤에 제기되었으므로 부적법하다고 주장하였고, 원심은 제척기간이 지난 권리는 당사자의 원용 여부와 상관없이 당연히 소멸하여 그 기간 경과의 이익을 포기할 수 없다고 보아 이 사건 소를 각하하였음

☞ 대법원은, 상법 제814조 제1항에서 정한 제척기간은 당사자들이 합의하여 이를 연장할 수 있도록 하였다든 점에서 일반적인 제척기간과는 구별되는 특성이 있고, 법률관계를 조속히 확정할 필요성의 정도는 개별 법률에서 정한 제척기간마다 다를 수 있다는 점을 들어, 당사자가 기간이 지난 사실을 알면서도 그로 인한 법적 이익을 받지 않겠다는

이사를 명확히 표시한 경우에는 소멸시효 완성 후 이익의 포기에 관한 민법 제184조 제1항을 유추적용하여 제척기간 경과로 인한 권리소멸의 이익의 포기를 긍정할 수 있다고 판시하여 원심을 파기환송함

2018다228462, 228479(병합) 영업양도 무효확인, 사해행위취소(병합) (카) 상고기각

[주주가 영업양도의 무효확인을 구하는 사건]

◇주주총회 결의 없이 이루어진 영업의 전부 또는 중요한 일부양도의 경우, 주주가 영업양도 계약의 무효를 구할 확인의 이익이 있는지 여부(소극)◇

주식회사의 주주는 주식의 소유자로서 회사의 경영에 이해관계를 가지고 있기는 하지만, 직접 회사의 경영에 참여하지 못하고 주주총회의 결의를 통해서 이사를 해임하거나 일정한 요건에 따라 이사를 상대로 그 이사의 행위에 대하여 유지청구권을 행사하여 그 행위를 유지시키고 대표소송에 의하여 그 책임을 추궁하는 소를 제기하는 등 회사의 영업에 간접적으로 영향을 미칠 수 있을 뿐이다. 그러므로 주주가 회사의 재산관계에 대하여 법률상 이해관계를 가진다고 평가할 수 없고, 주주는 직접 제3자와의 거래관계에 개입하여 회사가 체결한 계약의 무효 확인을 구할 이익이 없다(대법원 1979. 2. 13. 선고 78다1117 판결, 대법원 2001. 2. 28. 자 2000마7839 결정 등 참조). 이러한 법리는 회사가 영업의 전부 또는 중요한 일부를 양도하는 계약을 체결하는 경우에도 마찬가지이다.

☞ 주식회사의 주주이자 채권자인 원고가 주주총회 결의 없이 이루어진 영업의 전부를 양도한 계약의 무효확인을 청구한 사건에서, 원고는 주주의 지위에서 일정한 요건에 따라 대표이사의 행위에 대하여 유지청구권을 행사하거나(상법 제402조) 대표소송에 의하여 그 책임을 추궁하는 소를 제기할 수 있을 뿐(상법 제403조) 직접 이 사건 계약의 무효 확인을 구할 이익이 없다고 본 원심을 수긍한 사안임

2018다262653 임금 (가) 파기환송

[사립대학 교원에 대한 성과급적 연봉제 지급기준의 효력이 문제된 사건]

◇1. 피고가 실시한 성과급적 연봉제의 지급기준이 교원의 인사·보수에 관한 법령 또는 근로기준법이 정한 강행규정을 위반하였는지(소극), 2. 사립대학 교원에 대한 성과급적 연봉제의 지급기준이 객관성과 합리성을 잃었는지에 대한 판단기준, 3. 위 성과급적 연봉제의 지급기준이 객관성과 합리성을 잃고 교원의 보수 결정에 관한 사립학교의 권리를 남용한 것으로서 무효인지(소극)◇

헌법 제31조 제4항은 헌법상 기본권으로 대학의 자율성을 보장하고 있다. 대학의 자율성은 대학시설의 관리·운영만이 아니라 연구와 교육을 포함하여 대학의 업무 전반에 걸쳐 보장되어야 한다. 따라서 연구와 교육의 내용, 방법과 대상, 교과과정의 편성, 학생의 선발과 전형, 교원의 임면에 관한 사항도 자율의 범위에 속하고(헌법재판소 1998. 7. 16. 선고 96헌바33, 66, 68, 97헌바2, 34, 80, 98헌바39 결정 등 참조), 교원의 보수에 관한 사항도 마찬가지이다.

학교법인은 정관으로 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 대학교육기관의 교원을 임용할 수 있다(사립학교법 제53조의2 제3항 전문). 학교법인이 정관 또는 정관의 위임을 받은 교원보수규정 등을 통해 교원의 교육·연구·봉사 등의 업적을 일정 주기로 평가하여 연간 보수총액을 결정하는 제도인 성과급적 연봉제를 시행하는 것도 가능하다. 사립학교 교원의 임용계약은 사립학교법이 정한 절차에 따라 이루어지지만 그 법적 성질은 사법상 고용계약에 지나지 않는다. 따라서 학교법인이 누구를 교원으로 임용할 것인지, 어떠한 기준과 방법으로 보수를 지급할 것인지의 원칙적으로 학교법인의 자유의사 또는 판단에 달려 있다(대법원 2008. 9. 25. 선고 2008다42997 판결 등 참조).

학교법인이 교원에 대하여 성과급적 연봉제를 시행하기 위하여 정관이나 교원보수규정 등에서 마련한 교원실적에 대한 평가항목과 기준이 사립학교법 등 교원의 인사나 보수에 관한 법령 또는 근로기준법이 정한 강행규정을 위반하거나 객관성과 합리성을 잃어 교원의 보수 결정에 관한 학교법인의 권리를 남용한 것으로 평가되는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 평가항목과 기준은 가급적 존중되어야 하고, 이를 함부로 무효라고 단정해서는 안 된다(대법원 2018. 11. 29. 선고 2018다207854 판결 참조).

성과급적 연봉제의 지급기준이 객관성과 합리성을 잃었는지 판단하기 위해서는 학교법인이 그 지위를 남용하여 교원의 정당한 이익과 합리적 기대에 반하여 형평에 어긋나는 기준을 정한 것인지를 살펴야 한다. 이때 학교법인이 운영하는 사립대학의 구체적인 재정상태, 교원들의 보수 수준, 특정 부분의 실적에 따라 결정되는 보수 부분이 전체에서 차지하는 비중, 성과급적 보수의 변동이 교원 본연의 업무수행과 생계에 미치는 영향, 교원이 위와 같은 보수지급 기준에 동의하였는지 여부 등을 종합적으로 고려해야 한다.

☞ 피고(학교법인)가 사립대학 교원의 보수지급에 관하여 성과급적 연봉제를 실시하면서 신입생 모집실적만을 평가기준으로 하여 성과임금을 지급한 사건에서, 그러한 사정만으로 교원의 인사·보수에 관한 법령 또는 근로기준법이 정한 강행규정을 위반하거나 객관성과 합리성을 잃고 교원의 보수 결정에 관한 사립학교의 권리를 남용한 것으로서 무효라

고 보기 어렵다고 판단하여, 앞서 본 판단기준에 따른 구체적인 사정을 심리하지 않고 피고가 신입생 모집실적을 유일한 기준으로 성과임금을 지급하는 것은 사립학교 자율성의 한계를 벗어나 구 고등교육법(2016. 12. 20. 법률 제14391호로 개정되기 전의 것) 제 15조 제2항을 위반한 것으로 무효라고 판단한 원심을 파기한 사안임

2020다208997 손해배상(기) (가) 파기환송

[3자간 등기명의신탁에서 명의수탁자가 신탁부동산을 임의로 처분한 행위가 명의신탁자에 대해 불법행위를 구성하는지 문제된 사안]

◇3자간 등기명의신탁에 따라 매도인으로부터 부동산의 소유권이전등기를 넘겨받은 명의수탁자가 그 부동산을 임의로 처분한 경우 명의신탁자에 대하여 민사상 불법행위책임을 부담하는지(적극)◇

명의수탁자가 3자간 등기명의신탁에 따라 매도인으로부터 소유권이전등기를 넘겨받은 부동산을 자기 마음대로 처분한 행위가 형사상 횡령죄로 처벌되지 않더라도, 이는 명의신탁자의 채권인 소유권이전등기청구권을 침해하는 행위로서 민법 제750조에 따라 불법행위에 해당하여 명의수탁자는 명의신탁자에게 손해배상책임을 질 수 있다. 그 이유는 다음과 같다.

(1) 명의신탁자가 매수한 부동산에 관하여 「부동산 실권리자명의 등기에 관한 법률」(이하 '부동산실명법'이라 한다)을 위반하여 명의수탁자와 맺은 명의신탁약정에 따라 매도인에게서 바로 명의수탁자 앞으로 소유권이전등기를 마친 이른바 3자간 등기명의신탁을 한 경우에 명의수탁자가 부동산을 임의로 처분한 것이 횡령죄가 되는지 문제된다. 대법원은 2016. 5. 19. 선고 2014도6992 전원합의체 판결을 통해 종전 판례를 변경하여 위와 같은 경우 명의신탁자는 부동산 소유자가 아니고 명의신탁자와 명의수탁자 사이에 위탁신임관계를 인정할 수도 없어 명의수탁자가 명의신탁자의 재물을 보관하는 자라고 할 수 없으므로, 명의수탁자가 신탁 부동산을 임의로 처분해도 명의신탁자에 대한 관계에서 횡령죄가 성립하지 않는다고 판결하였다.

(2) 민사책임과 형사책임은 지도이념, 증명책임의 부담과 그 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용된다. 위법행위에 대한 형사책임은 사회의 법질서를 위반한 행위에 대한 책임을 묻는 것으로서 행위자에 대한 공적인 제재인 형벌을 그 내용으로 하는 데 반하여, 민사책임은 다른 사람의 법익을 침해한 데 대하여 행위자의 개인적 책임을 묻는 것으로서 피해자에게 발생한 손해의 전보를 그 내용으로 하고 손해배상제도는 손해의 공평·타당한 부담을 그 지도원리로 한다. 따라서 형사상 범죄를 구성하지 않는 침해행위라고 하

더라도 그것이 민사상 불법행위를 구성하는지는 형사책임과 별개의 관점에서 검토해야 한다(대법원 2021. 6. 3. 선고 2016다34007 판결 등 참조).

(3) 3자간 등기명의신탁에서 명의수탁자의 임의처분 등을 원인으로 제3자 앞으로 소유권이전등기가 한 경우, 특별한 사정이 없는 한 제3자는 유효하게 소유권을 취득한다(부동산실명법 제4조 제3항). 그 결과 매도인의 명의신탁자에 대한 소유권이전등기의무는 이행불능이 되어 명의신탁자로서는 부동산 소유권을 이전받을 수 없게 된다. 명의수탁자가 명의신탁자의 채권인 소유권이전등기청구권을 침해한다는 사정을 알면서도 명의신탁 받은 부동산을 자기 마음대로 처분하였다면 이는 사회통념상 사회질서나 경제질서를 위반하는 위법한 행위로서 특별한 사정이 없는 한 제3자의 채권침해에 따른 불법행위책임이 성립한다.

(4) 위 대법원 2014도6992 전원합의체 판결은 횡령죄의 본질이 신임관계에 기초하여 위탁된 타인의 물건을 위법하게 영득하는 데 있고 명의신탁자와 명의수탁자의 관계는 형법상 보호할 만한 가치 있는 신임관계가 아니므로 명의수탁자의 임의처분행위에 대하여 횡령죄를 인정할 수 없다고 한 것이지 명의신탁관계에서 명의신탁자의 소유권이전등기청구권을 보호할 수 없다는 취지는 아니다. 따라서 명의수탁자의 임의처분으로 명의신탁자의 채권이 침해된 이상 형법상 횡령죄의 성립 여부와 관계없이 명의수탁자는 명의신탁자에 대하여 민사상 불법행위책임을 부담한다고 봄이 타당하다.

☞ 원고(명의신탁자)와 3자간 명의신탁 약정을 체결하고 매도인으로부터 명의신탁 받은 토지에 관한 소유권이전등기를 넘겨받은 피고(명의수탁자)가 위 토지를 제3자에게 임의로 처분한 사건에서, 대법원은 ‘피고가 3자간 등기명의신탁에 따라 매도인으로부터 소유권이전등기를 넘겨받은 부동산을 자기 마음대로 처분한 행위가 형사상 횡령죄로 처벌되지 않더라도, 이는 원고의 채권인 소유권이전등기청구권을 침해하는 행위로서 민법 제750조에 따라 불법행위에 해당하여 피고는 원고에게 손해배상책임을 질 수 있다’고 보아, 이와 달리 판단한 원심판결을 파기환송 하였음

2021다244617 소유권이전등기 (카) 상고기각

[계약명의신탁자가 명의수탁자를 상대로 하여, 주위적으로 반환약정을 원인으로 한 소유권이전등기를, 예비적으로 명의수탁자의 직접점유를 매개로 한 간접점유에 기한 점유취득시효 완성을 원인으로 한 소유권이전등기를 구한 사건]

◇1. 부동산 반환약정의 성립 및 그 약정의 효력 여부, 2. 명의신탁이 있었다는 사정만으로 직접점유자인 명의수탁자와의 사이에 점유매개관계에 기한 명의신탁자의 간접점유를

인정할 수 있는지 여부(소극)◇

☞ 부동산실명법 시행 전·후의 계약명의신탁에 의하여 각 부동산의 소유권을 취득한 피고(명의수탁자)를 상대로, 원고(명의신탁자)가 주위적으로 ‘명의신탁 이후에 이루어진 원고와 피고 사이의 반환약정’을 원인으로 한 소유권이전등기를, 예비적으로 ‘원고에게 피고의 직접점유를 매개로 한 간접점유가 인정되고, 그 간접점유에 기한 점유취득시효가 완성되었음’을 원인으로 한 소유권이전등기를 각 구한 사안에서, ‘원고와 피고 사이에 이루어진 반환약정은 무효인 명의신탁약정이 유효함을 전제로 부동산 자체의 반환을 구하는 범주여서 위 반환약정도 무효’라고 보고, ‘각 부동산을 직접점유한 피고(명의수탁자)와 원고(명의신탁자) 사이에 점유매개관계를 인정할 수 없어 원고의 간접점유도 인정할 수 없다’고 보아 원고(명의신탁자)의 주위적 청구 및 예비적 청구를 모두 기각한 원심을 수긍한 사례

2021다270494 추심금 (라) 파기환송(일부)

[지역주택조합 채권자가 조합의 조합원에 대한 채권에 관한 압류·추심명령에 기하여 추심금을 구하는 사건]

◇지역주택조합 가입계약에서 조합원의 분담금을 조합이 지정하는 신탁회사 명의 계좌로만 입금하도록 약정한 경우, 조합원이 조합의 분담금 채권 압류·추심권자에게 위 지급방법에 관한 약정으로 대항할 수 있는지 여부(적극)◇

금전채권에 대한 채권압류 및 추심명령이 있는 때에는 제3채무자는 채권이 압류되기 전에 압류채무자에게 대항할 수 있는 사유로 압류채권자에게 대항할 수 있다(대법원 2001. 3. 27. 선고 2000다43819 판결, 대법원 2017. 9. 21. 선고 2015다256442 판결 등 참조).

☞ 피고가 지역주택조합과 조합가입계약을 체결하면서 분담금은 조합이 지정하는 신탁회사 명의로 개설된 단독계좌에 개별적으로 입금시킴을 원칙으로 하고 이외의 계좌에 입금된 분담금은 인정하지 않으며 그로 인하여 발생한 금융 사고에 대하여는 조합원이 전적으로 모든 책임을 진다고 정한 사안에서, 위와 같은 조합가입계약의 지급방법 약정에 의하여 조합은 조합원에게 분담금 지급을 청구할 때 조합가입계약에 정한 바에 따라 신탁회사 명의 계좌로 납부하도록 요구할 수 있을 뿐 조합에게 직접 지급하도록 요구할 수 없고 변제 수령권한도 없으므로, 피고는 이를 이유로 조합의 분담금 직접 지급 청구에 대하여 이를 거절할 수 있고 조합의 조합원에 대한 채권을 압류한 채권자에 대하여도 이를 사유로 대항할 수 있다고 판단하여, 이와 달리 피고가 위 지급방법에 관한 사정으로

원고에게 대항할 수 없다고 본 원심판결을 일부 파기환송한 사안임

형 사

2016도11744 노동조합및노동관계조정법위반등 (라) 파기환송(일부)

[연장근로·휴일근로 거부가 「노동조합 및 노동관계조정법」 제41조 제2항 위반에 해당하는지 여부가 문제된 사건]

◇1. 집단적인 연장근로·휴일근로 거부가 「노동조합 및 노동관계조정법」의 정의행위에 해당하는지에 대한 판단기준, 2. 방산물자 생산부서 소속 조합원들을 포함하여 연장근로·휴일근로 거부를 결정, 실행한 피고인들의 행위가 「노동조합 및 노동관계조정법」 제41조 제2항에 위반되는지(소극)◇

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제2조 제6호에 따르면 정의행위란 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다. 노동조합법은 정의행위에 대하여 그 목적·방법 및 절차가 법령 기타 사회질서에 위배되지 않아야 하고 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 정의행위를 하여서는 아니 되는 등 일정한 제한을 하고 있다(노동조합법 제37조). 특히 방위사업법에 의하여 지정된 주요 방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 정의행위를 할 수 없는데 이를 위반한 경우 노동조합법상 가장 중한 형사처벌을 하도록 규정하고 있다(노동조합법 제41조 제2항, 제88조). 이러한 정의행위에 대한 법령상의 엄정한 규율 체계와 헌법 제33조 제1항이 노동3권을 기본권으로 보장한 취지 등을 고려하면 연장근로의 집단적 거부와 같이 사용자의 업무를 저해함과 동시에 근로자들의 권리행사로서의 성격을 아울러 가지는 행위가 노동조합법상 정의행위에 해당하는지는 해당 사업장의 단체협약이나 취업규칙의 내용, 연장근로를 할 것인지에 대한 근로자들의 동의 방식 등 근로관계를 둘러싼 여러 관행과 사정을 종합적으로 고려하여 엄격하게 제한적으로 판단하여야 한다. 이는 휴일근로 거부의 경우도 마찬가지이다.

☞ 단체협약에서 노동조합의 사전 동의를 얻어 연장근로·휴일근로를 실시하기로 정하고 있고, 일정한 날을 연장근로일 또는 휴일근로일로 미리 지정하는 방식이 아니라 필요할 때마다 연장근로는 당일 아침에, 휴일근로는 보통 이틀 전에 중간관리자를 통해 신청자를 모집하는 방식으로 연장근로·휴일근로를 실시해 온 사건에서, 사용자는 노동조합의 사전 동의를 얻고 필요시 근로자의 신청을 받아 연장근로·휴일근로를 실시해 왔을 뿐

일정한 날에 연장근로·휴일근로를 통상적 혹은 관행적으로 해왔다고 단정하기는 어려우므로, 이 사건 단체협상 기간에 노동조합의 지침에 따라 연장근로·휴일근로가 이루어지지 않았다고 하더라도 이로써 방산물자 생산부서 조합원들이 통상적인 연장근로·휴일근로를 집단적으로 거부함으로써 쟁의행위를 하였다고 볼 수 없고, 따라서 위 방산물자 생산부서 조합원들이 쟁의행위를 하였음을 전제로 노동조합의 임원들인 피고인들에게 공동정범의 책임을 물을 수 없다고 판단하여, 이와 달리 연장근로·휴일근로 거부로 인한 노동조합법 위반 부분을 유죄로 판단한 원심판결에 연장근로·휴일근로 거부와 쟁의행위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아 파기한 사안임

2020도16182 업무방해 (가) 상고기각

[지방공기업 사장인 피고인이 특정인을 채용한 행위가 위계 또는 위력에 의한 업무 방해죄에 해당하는지가 문제된 사안]

◇위계로써 서류심사위원의 서류심사업무, 면접위원의 면접업무를 각 방해한 것으로 볼 수 있는지(주위적 공소사실), 위력 또는 위계로써 인사담당자의 인사 및 직원채용업무를 방해한 것으로 볼 수 있는지(제1, 2 예비적 공소사실) 여부(소극)◇

☞ 지방공기업 사장인 피고인이 내부 인사규정 변경을 위한 적법한 절차를 거치지 않은 채 채용공고상 자격요건을 무단으로 변경하여 공동피고인을 2급 경력직의 사업처장으로 채용한 행위에 대하여 위계 또는 위력에 의한 업무방해죄로 기소된 사안에서, 채용공고가 인사규정에 부합하는지 여부는 서류심사위원과 면접위원의 업무와 무관하고, 피고인들이 서류심사위원과 면접위원에게 오인, 착각 또는 부지를 일으키게 하여 이를 이용하였다고 볼 수 없으며, 공기업 대표이사인 피고인은 직원 채용 여부에 관한 결정에 있어 인사담당자의 의사결정에 관여할 수 있는 권한을 갖고 있어 관련 업무지시를 위력 행사로 볼 수 없고, 피고인들이 서류심사위원과 면접위원, 인사담당자의 업무의 공정성, 적정성을 해하였거나, 이를 해한다는 인식이 있었다고 단정하기 어렵다고 보아 주위적 및 제 1, 2 예비적 공소사실을 전부 무죄로 판단한 원심을 수긍한 사례

2022도2817 수도불통등 (카) 상고기각

[입주자대표회의 회장인 피고인이 상가입주자들이 상가 2층 확장실에 연결하여 이용 중인 수도배관을 분리하여 불통하게 한 행위가 수도불통죄에 해당하는지가 문제된 사안]

◇형법상 수도불통죄의 대상에 해당하는지를 판단하는 기준◇

구 형법(2020. 12. 8. 법률 제17571호로 개정되기 전의 것) 제195조가 규정한 수도불통죄는 공중의 음용수를 공급하는 수도 기타 시설을 손괴하거나 기타 방법으로 불통하게 함으로써 성립하는 공공위험범죄로서 공중의 건강 또는 보건을 보호법익으로 한다. 수도불통죄의 대상이 되는 '수도 기타 시설'이란 공중의 음용수 공급을 주된 목적으로 설치된 것에 한정되는 것은 아니고, 설령 다른 목적으로 설치된 것이더라도 불특정 또는 다수인에게 현실적으로 음용수를 공급하고 있는 것이면 충분하며 소유관계에 따라 달리 볼 것도 아니다.

☞ 주상복합아파트 입주자대표회의 회장인 피고인이 상가입주자들과의 수도 관리비 인상 협상이 결렬되자 상가입주자들이 상가 2층 화장실에 연결하여 이용 중인 수도배관을 분리하여 불통하게 하고 즉각 단수조치를 취한 사안에서, 원래 화장실 용수 공급용으로 설치되었으나 현실적으로 불특정 또는 다수인이 음용수 공급용으로도 이용 중인 수도배관이라면 수도불통죄의 대상에 해당하고, 정당행위로서 위법성조각사유에 해당한다는 피고인의 주장을 배척하여 수도불통죄를 유죄로 판단한 원심을 수긍한 사례

특 별

2017두71604 부당해고구제재심판정취소 (가) 파기환송

[정리해고의 정당성이 다투어진 사건]

◇이 사건에서 정리해고의 요건 중 긴박한 경영상 필요성이 인정되는지(적극)◇

근로기준법 제24조 제1항에 따르면 사용자가 경영상 이유로 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상 필요가 있어야 한다. 긴박한 경영상 필요란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 않고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 감축이 필요한 경우도 포함되지만, 그러한 인원 감축은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 한다. 이와 같은 긴박한 경영상 필요가 있는지는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단해야 한다(대법원 2004. 11. 12. 선고 2004두9616, 9623 판결, 대법원 2013. 6. 13. 선고 2011다60193 판결 참조).

☞ 경영환경이 급격히 악화되자 원고가 구조조정 계획을 사내에 공고한 다음 희망퇴직을 실시하고 생산직 근로자인 피고보조참가인들에 대하여 정리해고를 실시한 사안에서, 원고로서는 정리해고 당시 급격한 영업의 침체와 유동성 위기가 단시일 내에 쉽사리 해소될 것으로 기대하기 어려운 상황에 있었고 그에 대처하기 위하여 인원 감축을 하는 것이 객관적으로 보아도 합리성이 있었다고 볼 수 있다는 이유로 긴박한 경영상 필요성이 인

정된다고 보아 이와 달리 판단한 원심판결을 파기한 사례